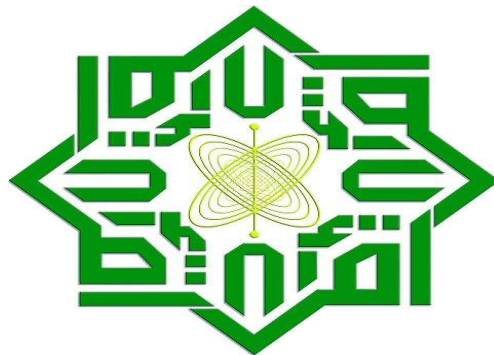


SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GAMETRI TIRTA LESTARI DURI



OLEH:

M. ALIEF DARMAWANSYAH
NIM: 10871003301

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2012

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GAMETRI TIRTA LESTARI DURI

Oleh :

M. ALIEF DARMAWANSYAH

Penelitian ini dilakukan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri, yang beralamat di yang terletak di Jalan Desa Harapan Duri. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penempatan karir karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri.

Adapun Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 62 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode Slovin. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisa Regresi Linear Sederhana dengan bantuan perangkat SPSS versi 17.0.

Berdasarkan hasil perhitungan Uji Regresi Linear Sederhana di peroleh persamaan: $Y = 31.772 + 0.128 X$. Sedangkan berdasarkan hasil Uji t diketahui bahwa variabel pengembangan karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Gametri Tirta Lestari Duri. Sedangkan berdasarkan perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,619. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri sebesar 61,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 38,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i	
KATA PENGANTAR	ii	
DAFTAR ISI	v	
DAFTAR TABEL	vii	
DAFTAR GAMBAR	viii	
 BAB I : PENDAHULUAN		
I.1 Latar belakang.....	1	
I.2 Perumusan masalah.....	6	
I.3 Tujuan dan manfaat penelitian	6	
I.4 Sistematika penulisan	7	
 BAB II : TELAAH PUSTAKA		
II.1 Pengertian Karir.....	9	
II.1.1 Pengertian Manajemen Karir	11	
II.1.2 Langkah-langkah Manajemen Karir	12	
II.1.3 Aspek-aspek yang Mempengaruhi Manajemen Karir	14	
II.1.4 Pengertian Perencanaan Karir	16	
II.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Karir	18	
II.1.6 Metode Perencanaan dan Pengembangan Karir	20	
II.1.7 Pengertian Pengembangan Karir	23	
II.1.8 Langkah-langkah Pengembangan Karir	25	
II.1.9 Manajemen Pengembangan Karir	25	
II.1.10 Mamfaat Pengembangan Karir	27	
II.2.11 Tujuan Pengembangan Karir	27	
II.2 Pengertian Kepuasan Kerja	29	
II.2.1 Variabel-variabel Kepuasan Kerja	30	
II.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	32	
II.3 Pandangan Islam Terhadap Perencanaan Dan Pengembangan Karir	36	
II.4 Penelitian Terdahulu	40	
II.5 Hipotesis	41	
II.6 Variabel penelitian	41	
 BAB III : METODE PENELITIAN		
III.1 Waktu dan tempat penelitian	43	
III.2 Jenis dan sumber data	43	
III.3 Populasi dan sampel	43	

	III.4 Metode Pengumpulan data	44
	III.5 Uji kualitas data	45
	III.5.1 Uji Validitas	45
	III.5.2 Uji Reliabilitas	46
	III.5.3 Uji Normalitas Data	46
	III.6 Teknik Analisa Data.....	47
	III.7 Uji Hipotesis	48
	III.7.1 Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T)	48
	III.7.2 Koefisien Determinasi (R^2)	49
BAB IV	: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
	IV.1 Sejarah Singkat Perusahaan	50
	IV.2 Struktur Organisasi	50
	IV.3 Aktivitas Perusahaan.....	55
BAB V	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	V.1 Identitas Responden	58
	V.1.1 Responden Menurut Tingkat Usia	58
	V.1.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ...	59
	V.1.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
	V.2 Deskripsi Variabel	61
	V.2.1 Bagian Variabel Pengembangan Karir	61
	V.2.2 Bagian Variabel Kepuasan Kerja	63
	V.3 Uji kualitas data	65
	V.3.1 Uji Validitas	65
	V.3.2 Uji Reliabilitas	67
	V.3.3 Uji Normalitas Data	68
	V.4 Model regresi linear sederhana	68
	V.5 Uji hipotesis.....	69
	V.5.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)	70
	V.5.2 Koefisien Determinasi (R^2)	70
BAB VI	: KESIMPULAN DAN SARAN	
	VI.1 Kesimpulan	72
	IV.2 Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Perkembangan Jumlah Karyawan dari Tahun 2007 – 2011 dalam Jumlah Orang	3
Tabel II.1	Enam Unsur Kunci dalam Pengembangan Karir	25
Tabel II.2	Konsep Operasional	42
Tabel V.1	Responden menurut tingkat usia	58
Tabel V.2	Responden menurut Pendidikan	59
Tabel V.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel V.4	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Pengembangan karir (X).....	62
Tabel V.5	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja (Y).....	64
Tabel V.6	Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan Pengembangan Karir (X_{11} - X_{110}), dan Kepuasan Kerja (Y_{21} - Y_{210})	66
Tabel V.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel V.8	Rekapitulasi Regresi Linear sederhana	69
Tabel V.9	Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	70
Tabel V.10	Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	70

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Mengawali abad ke-20 perusahaan-perusahaan mulai menjadikan SDM sebagai sumber daya utama dari suatu perusahaan sehingga mulai terbentuk dengan adanya departemen SDM dalam setiap perusahaan. Sebagai hasilnya, banyak perusahaan mulai mengungkapkan tentang perlunya perencanaan dan pengembangan karier, informasi karier, konseling dan yang berhubungan dengan karier. Namun, tanggung jawab utama untuk perencanaan dan pengembangan karier terletak pada pribadi SDM itu sendiri.

Proses perencanaan memungkinkan SDM untuk mengetahui tujuan – tujuan karier dan jenjang yang mengarah pada tujuan tersebut. Karena itu, melalui aktivitas pengembangan SDM dapat memilih cara untuk meningkatkan dirinya sendiri dan menentukan tujuan kariernya. Meskipun saat ini kebanyakan kegiatan pengembangan SDM bersifat individual yang dilaksanakan secara sukarela, dengan upaya – upaya secara individual termasuk prestasi kerja yang baik dan exposure yang sesuai. Dengan adanya dukungan dari manajemen, maka departemen SDM yang mengelola SDM menjadi terikat dan disini departemen SDM membantu menyusun perencanaan karier untuk keberhasilan SDM maupun perusahaan.

Perencanaan karier sebagai suatu sistem tidak akan menjamin karier seseorang akan berkembang tanpa ada respon dari karyawan. Namun, dengan

perencanaan karier setidaknya lebih baik, sehingga ketika peluang muncul dapat dimanfaatkan oleh karyawan yang berminat. Bilamana karyawan tidak merespon, perkembangan karier karyawan tersebut akan menjadi lamban, dan akibatnya departemen SDM mungkin terhambat untuk mengisi tempat – tempat luang dalam pekerjaan dengan SDM yang ada dalam perusahaan.

Hampir semua orang bertanya bagaimana siklus hidup pekerjaan seseorang, dan ternyata jawabanya tidak membantu mengidentifikasi berbagai tindakan yang dibutuhkan untuk mengembangkan karier orang tersebut. Karier terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat pula dikatakan bahwa karier adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidpan kerjanya. Untuk orang – orang tertentu jabatan – jabatan ini merupakan tahapan dari suatu perencanaan yang cermat, sedangkan bagi yang lain, karier merupakan bentuk keberuntungan.

Meskipun seseorang sudah menyusun perencanaan suatu karier tidak menjamin kariernya menjadi berhasil. Untuk beberapa bekerja adalah bagian dari suatu rencana sedangkan untuk beberapa orang lainnya karier hanya merupakan sesuatu keberuntungan saja. Dengan hanya mengandakan pada perencanaan karier, tidak menjamin seseorang memperoleh keberhasilan. Ada beberapa peran penting dalam menunjang kesuksesan seseorang, yaitu kinerja yang tunggal, pengalaman, pendidikan, keahlian dan keberuntungan. Kesuksesan seseorang diidentifikasi sebagai tujuan karier, rencana, dan kemudian tindakan. Sedangkan keberuntungan hanya terjadi ketika ada titik temu antara kesempatan dan kesiapan.

Dalam penulisan ini, penulis mefokuskan penelitian pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri. Sebagai gambaran jumlah karyawan selama 5 tahun terakhir pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel I.1 Perkebangan Jumlah Karyawan dari Tahun 2007 – 2011 dalam Jumlah Orang

No	Jabatan	Tahun				
		2007	2008	2009	2010	2011
1	Area Manajer	1	1	1	1	1
2	Superintendent	1	1	1	2	2
3	Senior supervisor	1	1	1	2	2
4	Supervisor	5	5	5	5	5
5	HES Cordinator	2	2	2	2	2
6	Senior HES Cordinator	0	0	1	1	1
7	HRD Staf	1	1	1	1	1
8	Administrasi & keuangan	1	1	1	1	1
9	Genereal Affair	1	1	1	1	1
10	Office Boy	1	1	1	2	2
11	Security Office	0	0	2	3	3
12	Security Field	0	0	6	6	6
13	Foreman WH	11	11	12	14	15
14	Chef Crew	0	0	1	1	1
15	Operator CMTF	0	0	0	8	8
16	Operator Heavy Equipment WH	38	30	51	51	52
17	Helver WH	40	36	49	49	49
18	Operator SMF WH	6	6	6	6	6
19	Lead Technical WH	4	4	4	6	6
TOTAL		115	101	148	162	164

Sumber : PT. Gametri Tirta Lestari Duri

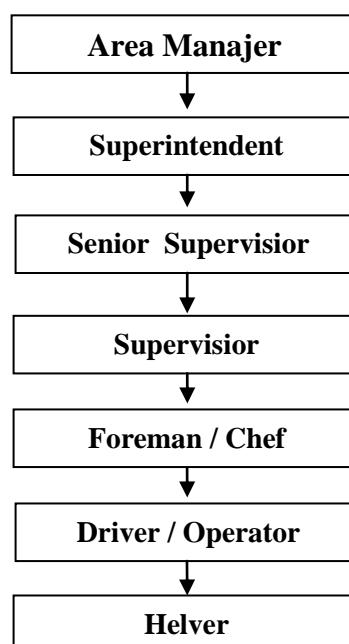
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa perkembangan jumlah karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri tiap tahunnya terjadi penambahan, namun jumlah tingkat penambahannya tidak sama. Hal ini tergantung pada permintaan akan kebutuhan pada perusahaan tersebut. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa penambahan yang terjadi pada setiap tahunnya adalah jabatan *foremen*, *lead*

technical, operator, chef crew, security field. Security office, office boy, senior HES coordinator, supretendent, senior supervesior.

Sedangkan pada jabatan *area manajer, supervisor, HRD staf, administrasi keuangan, general affair dan HES coordinator* dalam 5 tahun terakhir tidak mengalami perubahan. Tetapi pada tingkat jabatan *operator heavy equipment* dan *helver* terjadi pengurangan karyawan. Pada tahun 2008 jumlah karyawan pada jabatan operator heavy equipment terjadi pengurangan sebanyak delapan orang karyawan. Karyawan pada jabatan ini tahun 2007 sebelumnya berjumlah 38 orang, sedangkan pada tahun 2008 menjadi 30 orang. Begitu juga dengan jabatan *helver*. Pada tahun 2007, jumlah karyawan pada jabatan ini yaitu 40 orang, sedangkan pada tahun 2008 berjumlah 36 orang karyawan. Berarti terjadi penguraang karyawan sebanyak 4 orang.

Dari uraian diatas maka dapat dibuat suatu jenjang karir karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri sebagai berikut :

Gambar I.1 Jenjang Karir Jabatan Pada PT.Gametri Tirta Lestari Duri



Sumber : PT.Gametri Tirta Lestari Duri

Jenjang karir pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri dimulai pada tingkatan jabatan yang terendah yaitu Helver, kemudian pada jabatan di atasnya Driver /Operator, kemudian Foreman/ Chef, dilanjutkan dengan Supervisor, kemudian di atasnya Seniorsupervisor, kemudian jabatan Superintendent, dan jabatan yang tertinggi yaitu Area Manajer.

Dengan demikian jenjang karir pada perusahaan ini dapat penulis simpulkan berdasarkan 2 faktor :

a. Jabatan

Mulai dari jabatan yang terendah yaitu Helver, Driver/ Operator, Foreman/ Chef, Suervisor, Senior Supervisor sampai dengan kelas jabatan yang tertinggi yaitu Superintendent dan Area Manajer.

b. Diklat Inti

Yaitu diklat yang diersiarkan yang bertujuan agar karyawan mampu menjalankan tugasnya secara optimal, diklat inti ini terbagi atas dua yaitu :

1. Diklat Manajerial

- a) Diklat manajerial tingkat muda (JERDA), untuk jabatan Superintendent
- b) Diklat manajerial tingkat utama (JERMA), untuk jabatan Area Manajer

2. Diklat Teknis

- a) Dasar untuk helver, driver/ operator dan foreman/ chef
- b) Teknis utama untuk Supervisor dan Senior Supervisor

I.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut : “ *Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri*”.

I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian:

- a. Untuk mengetahui bagaimana penempatan karir karyawan pada PT.Gametri Tirta Lestari Duri.
- b. Untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam hal pengembangan karir karyawan pada PT. Gmaetri Tirta Lestari Duri.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri.

2. Manfaat Penelitian:

- a. Penelitian ini diharapkan bisa memberi masukan bagi perusahaan terkait tentang manajemen karir karyawan.
- b. Penelitian ini dapat menambah pengalaman penulis dan sekaligus penerapan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama belajar.
- c. Sebagai bahan informasi bagi pihak yang ingin melakukan penelitian.

I.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis membaginya dalam 6 (enam) bab seperti yang di uraikan dalam sistematika penulisan berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini diuraikan tentang konsep-konsep teoritis yang terdiri dari : pengertian karir, pengertian manajemen karir, langkah-langkah manajemen karir, aspek-aspek yang mempengaruhi manajemen karir, pengertian perencanaan karir, factor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir, mamfaat perencanaan karir, metode perencanaan karir, langkah-langkah pengembangan karir, manajemen pengembangan karir, hipotesis, dan variable penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini di uraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis mencoba menguraikan : identitas responden, kebijakan manajemen karir karyawan, kebijakan perencanaan karir karyawan, kebijakan pengembangan karir karyawan, kepuasan karyawan terhadap karir yang diberikan perusahaan dan pandangan islam terhadap manajemen karir, perencanaan karir dan pengembangan karir karyawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini diuraikan tentang kesimpulan dan saran-saran dari hasil analisis yang telah dilakukan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II.1 Pengertian Karir

Pada umumnya orang tidak menyadari bahwa pengalaman hidup dan kerja sebagai ramuan dari karir, tiap-tiap orang yang bekerja apapun kedanya pastinya mempunyai karir. Pokok pembicaraan mengenai karir, baik dilihat dari sudut individu maupun dari sudut tinjauan organisasi, dan sekarang telah diakui mempunyai hubungan yang erat dengan praktek manajemen sumber daya manusia.

Sebagian besar orang menganggap karir sebagai promosi di dalam organisasi atau perusahaan. Kata "karir" dapat dipandang dari beberapa perspektif yang berbeda dari satu perspektif. Karir adalah urutan-urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama masa hidupnya. Ini merupakan karir yang objektif, meskipun begitu dari perspektif lainnya karir terdiri atas perubahan-perubahan nilai. Sikap dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua, ini merupakan karir objektif. Kedua perspektif tersebut objektif dan subjektif terfokus pada individu. Kedua perspektif tersebut menganggap bahwa orang memiliki beberapa tingkat pengendalian terhadap nasib mereka sehingga mereka dapat memanipulasi peluang agar memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karir mereka.

Beberapa pengertian karir yang lain dikemukakan oleh para pakar antara lain :

Menurut **Simamora (2001 : 505)** karir adalah urutan aktifitas-aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-prilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.

Menurut **(Umar, 2001:17)** karir adalah merupakan semua pekerjaan atau jabatan seseorang yang telah maupun yang sedang dilakoni.

Menurut **(Prawira, 2001 : 181)** karir adalah semua pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan dalam pekedannya.

Menurut **(Handoko, 2000: 121)** karir adalah semua pekerjaan (jabatan) yang dimiliki atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

Menurut **(Mukijat, 2000:83)** karir adalah semua jabatan yang dipegang seseorang selama orang hidup bekerja.

Sedangkan pengertian karir menurut **(Soeprihanto, 2001:65)** karir adalah menunjukkan perkembangan para karyawan / pegawai secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Dengan demikian dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa karir menunjukkan perkembangan para karyawan atau pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Keberhasilan karir seseorang juga dapat dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut : **(Martoyo , 2000:78)**

- a. Pendidikan formalnya
- b. Pengalaman kerjanya
- c. Sikap atasan

- d. Prestasi kerjanya
- e. Bobot pekerjaan
- f. Adanya lowongan jabatan
- g. Produktifitas kerja dan sebagainya

II.1.1 Pengertian Manajemen Karir

Manajemen karir adalah proses di mana organisasi mencoba untuk menyesuaikan minat karir individual dan kemampuan organisasi atau perusahaan untuk merekrut karyawan. **(Giyartiningrum, 2000:19)**

Manajemen karir adalah proses melalui organisasi memilih, menilai, menugaskan dan mengembangkan para karyawannya guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang **(Simamora, 2001: 504)**

Sedangkan menurut **(Gomes, 2001 : 214)** manajemen karir berarti suatu proses yang menunjuk kepada bagaimana organisasi mendesain usaha formal, terorganisir dan terencana mencapai keseimbangan antara keinginan karir individu dengan persyaratan tenaga kerja organisasi. Jadi lebih merupakan suatu mekanisme untuk mewujudkan kebutuhan sumber daya manusia masa kini dan masa yang akan datang.

Manajemen karir tidak hanya perkara departemen sumber daya manusia saja. Pimpinan-pimpinan dan pegawai hendaknya dilibatkan pula dalam pengembangan karirnya. Sungguh begitu individu-individu karyawan kerap mempunyai kemampuan dan informasi yang dibutuhkan supaya secara sistematis menyusun rencana karirnya dalam cara-cara yang menguntungkan dirinya dan organisasi.

Manajemen karir yang efektif dapat mengurangi ketidaksesuaian antara orang dan peran yang dimainkan, dapat membangun kompetensi dan dapat menempatkan orang dalam posisi kunci, dengan kata lain membangun kepemimpinan. Manajemen karir bisa menjadi suatu kekuatan untuk mengkombinasikan secara harmonis dari berbagai bakat untuk membangun kerja tim yang optimal.

Manajemen karir yang efektif berarti utilisasi sumber daya yang efektif dan kesempatan kepegawaian yang sama, yang keduanya penting bagi organisasi jika para karyawan asset organisasi yang paling penting maka karyawan-karyawan yang keahliannya kurang disalahgunakan dan menjadi kecewa dan tidak puas merupakan pemberian asset-aset dalam organisasi, oleh karena itu pemberian kesempatan-kesempatan kepada mereka penting bagi organisasi.

Dalam konteks manajemen karir yang efektif tidaklah berlangsung secara spontan atau berlangsung dalam suatu kevakuman, melainkan hal tersebut harus didahului dengan penilaian-penilaian yang cermat terhadap situasi di mana karir berlangsung dan juga pengakuan bahwa para karyawan, manajer dan spesialis sumber daya manusia mestilah mengambil langkah hati-hati.

II.1.2 Langkah-langkah Manajemen Karir

Karir bukanlah sesuatu yang diserahkan kepada setiap karyawan saja, melainkan karir haruslah dikelola oleh organisasi guna memastikan alokasi sumber daya manusia dan modal yang efisien.

Adapun langkah-langkah manajemen karir tersebut menurut **Simamora (2001 : 523)** meliputi :

a. Pengidentifikasian Orientasi Jabatan

Kepribadian seseorang (termasuk nilai-nilai, motif-motif dan kebutuhankebutuhan) adalah determinan penting lainnya dari pilihan-pilihan karir.

b. Penilaian Diri

Perencanaan karir berawal dari penilain diri (*self-asses-uncher*) mana kemungkinan yang dominan.

c. Penilaian Pasar Kerja

Sebagai bagian dari manajemen karir individu, karyawan mestilah secara terus-menerus memantau pasar pekerjaan (*job market*) individu ini juga dapat mengadakan wawancara informal untuk mempelajari mengenai kesempatan kerja.

d. Penyusunan Tujuan Karir

Berdasarkan penilaian diri serta analisis karir dan pekerjaan yang tersedia seorang individu selanjutnya haruslah menyusun tujuan karir spesifik. Hal ini haruslah terfokus pada aktifitas karir selanjutnya.

Penyusunan tujuan karir berarti mengetahui :

1. Aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan yang dicari seseorang
2. Aspek sosial dan politis sosial
3. Tuntutan yang dibebankan posisi tersebut pada waktu dan

keluarga seseorang

4. Serangkaian kemungkinan posisi yang akan mempersiapkan seseorang untuk bekerja secara efektif
5. Pencocokan individu terhadap pekerjaan
6. Dalam jangka pendek, individu mestilah mengecek bahwa suatu kesempatan kerja tertentu sesuai dengan kebutuhan dan tujuannya, dalam jangka panjang setiap orang mestilah memastikan bahwa karirnya ada pada taraf dengan cara merencanakan perpindahan karir dan lantas menilai apakah tujuan pribadi telah terpenuhi pada setiap langkah.
7. Perencanaan transisi karir
8. Transisi karir dapat terjadi dalam suatu perubahan pekerjaan atau profesi atau suatu perubahan dalam orientasi seseorang untuk bekerja sambil melanjutkan pekerjaan yang sama. Suatu transisi karir adalah priode di mana seorang individu mengubah perannya atau mengubah orientasinya terhadap peran yang telah dipegangnya.

II.1.3 Aspek-Aspek yang Mempengaruhi Manajemen Karir

Menurut **Simamora (2001 : 507)** ada beberapa aspek yang mempengaruhi manajemen karir, di antaranya adalah:

a. Lingkungan

Lingkungan yang berubah, kompleks, dan tidak dapat diramalkan

mencuatkan dilemma unik bagi manajemen karir individual dan organisasional. Individu mestilah secara terus menerus mempersiapkan diri untuk pekerjaan dan perubahan karir. Mereka perlu mencari cara-cara baru guna memastikan kemampuan pasaran (*marketability*) tenaga kerja. Organisasi mereka mestilah secara konsisten mengevaluasi ulang rangkaian pekerjaan yang ditawarkan kepada kalangan karyawan, individu dan organisasi perlu memantau lingkungan untuk mengenali peran yang berubah.

b. Organisasi

Sumber daya, iklim, tujuan, dan struktur sebuah organisasi mempengaruhi sistem manajemen karirnya. sumber daya terdiri dari 3, antara lain sebagai berikut

1. Sumber daya finansial, dibutuhkan untuk penyelenggaraan proses karir.
2. Sumber daya waktu, dibutuhkan guna melibatkan para karyawan dan manajer dalam aktifitas perencanaan karir
3. Sumber daya manusia, dibutuhkan bagi konseling atau pemberian nasehat.

c. Iklim

Beberapa organisasi menciptakan iklim yang mendorong manajemen karir yang *comfrenshif*, contohnya adalah sebuah organisasi yang mengandalkan suatu system penilaian kinerja yang menitikberatkan pada pengembangan.

c. Tujuan

Sebuah organisasi dengan tujuan fleksibilitas dan adofabilitas akan lebih membutuhkan manajemen karir dibandingkan organisasi yang hanya berharap

agar tetap stabil.

d. Struktur Sebuah Organisasi

Alokasi tanggung jawab manajemen karir untuk jenjang atau departemen yang berbeda dalam hirarki organisasi mempengaruhi persepsi manajer dan karyawan akan arti pentingnya manajemen karir tersebut.

e. Pekerjaan

Lingkungan dan organisasi menyediakan kontak bagi manajemen karir, tetapi pekerjaan merupakan focus puncak dari banyak aktifitas manajemen karir.

II.1.4 Pengertian Perencanaan Karir

Suatu perencanaan karir tidak menjamin keberhasilan karir, sikap atasan, pengalaman, pendidikan dan juga nasib dalam menemukan peranan penting. Tetapi bagaimanapun juga perencanaan karir sangat diperlukan bagi para pegawai untuk selalu siap dalam menggunakan kesempatan karir yang ada. Orang yang sukses biasa mengembangkan rencana karir dan kemudian berupaya mencapai rencana mereka. Pendekatan karir harus dikelola melalui perencanaan yang matang dan cermat, bila tidak karyawan tidak siap dalam menempatkan berbagai kesempatan karir.

Perencanaan karir megandung pengertian tentang kernungkinan--kernungkinan seorang karyawan atau anggota organisasi sebagai individu meniti proses penarikan pangkat / jabatam sesuai dengan persyaratan atau dengan kemampuannya. (Martoyo, 2000:78).

Perencanaan karir adalah proses melaluinya individu karyawan mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. **(Hamidi, 2000:11)**

Arti lain dari perencanaan karir adalah suatu proses yang digunakan seseorang untuk memilih tujuan karir dan jalur karir untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, sebagai suatu proses yang bertujuan untuk menyesuaikan tujuan karir dan kemampuan individu dengan kesempatan-kesempatan untuk mengisi secara otomatis **(Panggabean, 2002:59)**.

Melalui perencanaan karir (*career planning*), seseorang mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri, memperhitungkan kesempatan karir alternatif, menyusun tujuan karir dan merencanakan aktifitas-aktifitas pengembangan praktis. Fokus utama perencanaan karir haruslah pada *coaching* tujuan pribadi dan kesempatan-kesempatan yang secara realitas tersedia. Perencanaan karir sepatutnya tidak hanya terkonsentrasi pada kesempatan-kesempatan promosi. Pada beberapa poin perencanaan karir perlu pula terfokus pada pencapaian keberhasilan psikologis yang tidak harus memerlukan promosi.

Perencanaan karir terdiri dari dua elemen utama yaitu perencanaan karir organisasi dan perencanaan karir individual. Perencanaan karir organisasional mengintegrasikan kebutuhan sumber daya manusia dan sejumlah aktifitas karir yang telah menekankan pada jenjang atau jalur karir. Perencanaan karir individual berbeda secara *filosofis* terfokus pada individu dan keinginan, keahlian dan hasrat mereka dan yang paling penting perencanaan karir individual meliputi pelatihan diagnostik dan prosedur untuk membantu orang tersebut menentukan siapa saya

dalam potensi kemampuan. **(Simamora, 2001 : 514)**

Perencanaan karir merupakan fungsi kepegawaian yang relatif baru dan program-program yang mantap masih jarang, kecuali dalam organisasi yang besar atau maju. Akan tetapi keterlibatan organisasi dalam perencanaan karir makin bertambah, banyak calon karyawan khususnya calon yang berpendidikan tinggi menginginkan suatu karir bukan hanya suatu jabatan saja.

II.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Karir

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perencanaan karir dimana seseorang akan mengukur dan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut saat mereka merencanakan karir **(Pangabea, 2002:61)**

a. Tahap Kehidupan Karir

Seseorang akan berubah secara terus menerus dan kemudian memandang perbedaan karir mereka pada berbagai tingkatan dalam hidupnya.

b. Dasar Karir

Setiap orang dapat memiliki, latar belakang dan pengalaman yang berbeda satu dengan yang lainnya.

Ada lima perbedaan motif dasar karir yang menjelaskan jalan bagi orang-orang untuk memilih mempersiapkan karirnya, di mana mereka menyebutnya sebagai jangkar karir yaitu:

a. Kemampuan Manajerial

Tujuan karir bagi manajer adalah untuk meningkatkan kualitas dari diri sendiri, analisis dan kemampuan emosional, manajer menggunakan dasar ini untuk mengatur orang atau karyawan.

b. Kemampuan Fungsional-Teknis

Dasar ini digunakan untuk para teknisi yang akan melanjutkan pengembangan bakat dari teknisinya. Orang-orang tersebut tidak mencari kedudukan dalam manajerial.

c. Keamanan

Dasar ini digunakan untuk kesadaran keamanan individu untuk memantapkan kesadaran karir mereka, mereka sering kali melihat ikatan mereka sendiri sebagai organisasi yang istimewa.

d. Kreativitas

Seseorang yang kreatif memiliki sifat seperti pengusaha mereka ingin menciptakan atau membangun sesuatu yang benar-benar mereka miliki.

e. Otonomi dan Kebebasan

Dasar karir ini digunakan untuk orang yang memiliki hasrat kebebasan agar bebas dari aturan-aturan organisasi, mereka menilai otonomi dan ingin menjadi pimpinan dari mereka sendiri dan bekerja pada langkah-langkah mereka sendiri.

1. Manfaat Perencanaan Karir

Perencanaan karir sebagaimana telah diuraikan diatas jelas sangat bermanfaat tidak hanya bagi karyawan tapi juga perusahaan apabila dirincikan berbagai manfaat karir dapat dikemukakan sebagai berikut (**Murtoyo, 2000:88**)

- a. Mengembangkan Karyawan yang Dapat dipromosikan
- b. Menurunkan Perputaran Karyawan
- c. Mengungkap Potensi Karyawan

- d. Mendorong Pertumbuhan
- e. Mengurangi pertumbuhan
- f. Memuaskan Kebutuhan Karyawan
- g. Membantu Pelaksanaan Kebutuhan Karyawan

Sedangkan tujuan dari perencanaan karir itu sendiri menyelaraskan kebutuhan – kebutuhan, kemampuan-kemampuan dan tantangan saat ini dan masa mendatang dalam organisasi, dengan kata lain perencanaan karir dirancang untuk meningkatkan kesempatan – kesempatan organisasi menempatkan yang tepat ditempat yang berbeda pada waktu ditempat yang benar.

Jadi perencanaan karir ditujukan untuk menserasikan keahlian-keahlian, pengetahuan, kemampuan, dan tuntutan-tuntutan pekerjaan dengan kepribadian dan minat-minat.

II.1.6 Metode Perencanaan Karir dan Pengembangan Karir

Organisasi dapat menggunakan perencanaan karir dengan beberapa cara yaitu:

- a. Masuk Organisasi
 - i. Memberikan informasi tentang pekerjaan-pekerjaan dan kesempatan-kesempatan karir kepada kantor penempatan tenaga kerja, penasehat karir
 - ii. Memberikan informasi perencanaan karir dalam bahan-bahan pengadaaan tenaga kerja / penerima tenaga-tenaga baru
- b. Pekerjaan
 - 1. Perencanaan dan pengembangan karir dapat dipermudah dalam

pekerjaan itu sendiri

2. Membuat pekerjaan pertama menarik
 3. Membuat urutan pekerjaan-pekerjaan sehingga kemajuan memberikan tambahan kecakapan secara berangsur-angsur sedikit demi sedikit.
 4. Menggunakan pergiliran pekerjaan untuk memberikan tantangan baru dan kesempatan untuk tumbuh.
- c. Kepala
1. Memberikan latihan untuk meningkatkan kemampuan atasan agar dapat menjadi seorang perantara karir yang efektif.
 2. Memberikan penghargaan kepada atasan karena kegiatan-kegiatan perencanaan karir yang dilakukan.
- d. Prosedur dan Struktur Organisasi
1. Memberikan program dan pelayanan perencanaan karir.
 2. Bekerja erat dengan cabang perencanaan sumber daya manusia organisasi.
 3. Membentuk prosedur-prosedur *Accounting* sumber daya manusia.
- e. Kebijakan Kepegawaian
1. Mengadakan kebijakan-kebijaksanaan yang meningkatkan perencanaan karir
 2. Mengesahkan pemindahan-pemindahan ke jabatan yang lebih rendah dan jabatan-jabatan yang mundur
 3. Memberikan insentif / pesangon bagi karyawan berhenti
 4. Melibatkan keluarga dalam keputusan karir.

II.1.7 Pengertian Pengembangan Karir

Berikut ini beberap pengertian pengembangan karir menurut **(Nawawi, 2000 : 289)** dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Pengembangan karir adalah suatu. rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.
- b. Pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan / peningkatan usianya akan sendiri matang.
- c. Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan didokuskan pada pertimbangan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Dari ketiga pengertian pengembangan karir tersebut di atas terlihat bahwa:

Pengertian pertama dan kedua mengakui karir yang bersifat individual merupakan bagian dari ketentuan nasib seseorang sebagai manusia. Sedangkan pengertian yang ketiga dikatakan pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/ jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja.

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan bisnis organisasi / perusahaan.

II.1.8 Langkah-langkah Pengembangan Karir

Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Setelah komitmen pribadi dibuat, beberapa kegiatan pengembangan karir dapat dilakukan. Kegiatan-kegiatan tersebut mencakup : **(Anoraga, 1997 : 172)**

a. Prestasi kerja

Kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja (performance).

b. Exposure

Kemajuan karir juga ditentukan oleh *eksposure*. Eksposure berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan karir lainnya. Tanpa eksposure, karyawan yang berprestasi baik mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran-sasaran karirnya. Para manajer mendapatkan eksposure, terutama melalui prestasi, laporan-laporan tertulis, persetasi lisan, kerja panitia, pelayanan masyarakat, dan bahkan lama jam kerja mereka.

c. Permintaan Berhenti

Bila seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain, permintaan berhenti mungkin merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran-sasaran karir. Banyak karyawan terutama para manajer profesional berpindah-pindah perusahaan sebagai bagian strategi karir mereka. Bila hal itu dilakukan secara efektif, mereka biasanya mendapatkan

promosi, kenaikan gaji, dan pengalaman baru. Permintaan berhenti untuk melanjutkan karir di perusahaan lain sering disebut *leveraging*. Bagaimanapun juga, bila teknik ini terjadi sering digunakan akan merugikan karyawan sendiri.

d. Kesetiaan Organisasi

Dalam banyak organisasi, orang-orang yang menawarkan bimbingan karir informasi. Karyawan atau mentor dalam banyak perusahaan menyadari bahwa hubungan di antara mereka ada dan berguna bagi pengembangan karir. Bila mentor dapat menominasi karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir, seperti program-program latihan, transfer atau promosi maka dia menjadi sponsor. Seorang sponsor adalah orang yang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir bagi orang-orang lain.

e. Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh

Bila karyawan meningkatkan kemampuan misalnya melalui program latihan, pengambilan kursus-kursus atau penambahan gelar berarti mereka pengambilan memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh. Hal ini berguna baik bagi organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian rencana karir karyawan.

Tabel II.1 Enam Unsur Kunci dalam Pengembangan Karir

No	Komponen Sistem	Arah Sasaran
1	Perkiraan Pegawai (<i>Man Power Porcasing</i>)	Memprediksi stepping kedepan, menentukan persyaratan keterampilan pegawai saat ini untuk diproyeksikan pada saat dibutuhkan.
2	Performance Manajemen	Secara sistematis akan memperbaiki prestasi kerja karyawan
3	Manajemen Imbalan Kerja	Memperkuat dan memberi dorongan prestasi kerja yang baik dan memperbaiki hasil kerja yang dibawah standar
4	Training and Development Management	Memperkuat dan menambah keterampilan manajemen dan tenaga profesional
5	Manajemen Jalur Karir	Mengisi posisi-posisi kunci dengan tenaga-tenaga yang baik dan mampu merancang hari depan dengan tenaga manajer senior
6	Penerimaan dan Pengarahan Tenaga Kerja (<i>Recreuting</i>)	Menarik dan mengarahkan tenaga –tenaga yang berkualitas tinggi

Keenam unsur kunci system manajemen SDM di atas adalah merupakan rangkai kegiatan yang saling berkaitan secara terpadu, sehingga mendorong SDM perusahaan yang bersangkutan untuk meningkatkan performance sesuai dengan yang diharapkan manajemen.

II.1.9 Manajemen Pengembangan Karir

Dari uraian langkah-langkah pengembangan di atas jelaslah bahwa pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM. Merupakan realisasi hubungan antara- individu sebagai pekerjaan dengan organisasi atau perusahaan. Dalam hubungan ini untuk mewujudkan manajemen karir diri sendiri, diperlukan kondisi sebagai berikut (Nawawi, 1997 : 300)

- a. Kesadaran dan pemahaman para pekerja, bahwa setiap pekerjaan / jabatan selalu memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang.

- b. Setiap pekerja harus memahami tanggung jawab pengembangan karirnya berada pada pekerja masing-masing yang seharusnya melakukan manajemen karir diri sendiri seperti yang telah diuraikan terdahulu.
- c. Setiap pekerja perlu menyadari dan memahami bahwa tidak mudah bagi organisasi / perusahaan untuk memadankan dirinya dengan karir berupa jabatan jabatan / posisi yang tersedia, karena biasanya lebih dari seorang pekerja yang memiliki peluang untuk mendapatkannya.

Berdasarkan ketiga tersebut di atas, setiap pekerja yang merencanakan pengembangan karir, dalam mengaplikasikannya perlu bersikap dan bertindak sebagai berikut :

1. Memilih Bidang Kerja
2. Pahami dan Terima Kedudukan Sekarang
3. Rencanakan Jalan Keluar

Dari uraian diatas jelaslah bahwa manajemen pengembangan karier berlangsung dua arah. Arah yang pertama harus datang dari pekerja yang aktif merencanakan dan melakukan kegiatan kearah kemajuan dan perkembangan untuk mewujudkan karir yang sukses. Sedangkan arah yang kedua dalam pengembangan karir harus datang dari organisasi atau perusahaan, untuk membantu memberi peluang bagi pekerja yang potensial dalam mengembangkan kariernya. Dengan demikian pengembangan karier merupakan manifestasi dari hubungan pekerja dengan organisasi / perusahaan.

II.1.10 Manfaat Pengembangan Karir

Pada dasarnya pengembangan dapat bermamfaat bagi organisasi mauun karyawan. **(Pangabea, 2002 : 63)**

Bagi organisasi pengembangan karir dapat :

- a. Menjamin Ketersedian Bakat yang Diperlukan
- b. Meningkatkan Kemampuan Organisasi untuk Mendapatkan dan Mempertahankan Karyawan-Karyawan yang Berkualitas
- c. Menjamin agar kelompok-kelompok minoritas dan wanita
- d. Mengurangi prestasi karyawan
- e. Mendorong adanya keanekaragaman budaya dalam sebuah organisasi
- f. Meningkatkan nama baik organisasi

Bagi karyawan pengembangan karir identik dengan keberhasilan,karena pengembangan karir bermamfaat untuk :

1. Menggunakan potensi seseorang sepenuhnya
2. Menambah tantangan dalam bekerja
3. Meningkatkan otonomi
4. Meningkatkan tanggung jawab

II.1.11 Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Andrew J. Durbin dalam buku Mangkunegara (2001:77) tujuan pengembangan karir yaitu :

- a. Membangun dalam Pencapaian Tujuan Individu dan Perusahaan
- Pengembangan karir membantu mencapai pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang pegawai yang sukses dengan

prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.

b. Menunjukkan Hubungan Kesejahteraan Pegawai

Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

c. Membantu Pegawai Menyadari Kemampuan Potensi Mereka

Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

d. Memperkuat Hubungan antara Pegawai dan Perusahaan

Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.

e. Membuktikan Tanggung Jawab Sosial

Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.

f. Membantu Memperkuat Pelaksanaan Program-Program Perusahaan

Pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

g. Mengurangi Turnover dan Biaya Kepegawaian

Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.

h. Mengurangi Keusangan Profesi dan Manajerial

Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

i. Mengingat Analisis dari Keseluruhan Pegawai

Perencanaan karir dimasukan mengitegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.

j. Mengingat Suatu Pemikiran (Pandangan) Jarak Waktu yang Panjang.

Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang.

Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

II.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana dia berkarya. Sebaliknya orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya apapun faktor-faktor ketidakpuasan itu seperti misalnya gaji yang rendah, pekerjaan yang membosankan, kondisi kerja yang memuaskn dan sebagainya. Akan cenderung bersikap negatif terhadap organisasi dimana dia bekerja. Implikasinya bagi manajemen ialah bahwa semakin orang merasa puas yang berakibat pada sikap positif terhadap organisasi, tugas-tugas pemberian motivasi relative menjadi semakin mudah. Sebaliknya jika semakin banyak orang yang

merasa tidak puas karena cenderung menampilkan sikap dan perilaku yang negative. (Sondang :126).

Menurut **Keith Davis** dalam buku **Mangkunegara (2001 : 117)** mengemukakan bahwa *“job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work”*. (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Sedangkan menurut **Wexley dan Yuki** dalam buku **mangkunegara (2001 : 117)** mendefinisikan kepuasan kerja *“is the way an employee feels about his or her job”*. (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Berdasarkan pendapat **Keith Davis, Wexley, Yuki** dalam buku **Mangkunegara (2001 :117)** kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong dari diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya, maupun dengan kondisi dirinya. perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah/gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. sedangkan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

II.2.1 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan variable-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat **Keith Davis** dalam buku **Mangkunegara (2001 : 117)**

yang mengemukakan bahwa *“job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, age, occupation, and size of the organization in which an employee works”*.

a. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnovernya lebih tinggi.

b. Tingkat Ketidakhadiran (absen) Kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

c. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang lebih tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerja, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidak seimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d. Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat

pekerjaanya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai.

Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

II.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut **Mangkunegara (2001:117)** ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaanya.

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pengkat(golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social dan hubungan kerja.

Selanjutnya **Sondang (2001 : 187)** menambahkan bahwa ada empat factor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu :

- a. pekerjaan yang penuh tantangan
- b. penerapan system penghargaan yang adil
- c. kondisi yang sifatnya mendukung
- d. sikap rekan sekerja

berikut ini uraiannya :

1) Pekerjaan yang Penuh Tantangan

Dewasa ini telah umum diakui bahwa bagi seseorang pekerja. Pekerjaan yang tidak menarik, misalnya karena sangat teknis dan repetitif sehingga tidak lagi menuntut imajinasi. Inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaannya merupakan salah satu sumber ketidak puasan yang tercermin pada tingkat kebosanan yang tinggi. Berkaitan dengan hal ini ialah adanya umpan balik yang memberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan bagaimana pandangan tentang kemampuannya menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya. Artinya hasil evaluasi atasnya terhadap penyelesaian tugas yang tentunya diharapkan bersifat rasional dan objektif karena didasarkan pada criteria yang objektif pula dan perlu diketahui bahwa pekerja yang bersangkutan. Dengan demikian ia mengetahui apakah prestasi kerjanya sesuai dengan harapan dan tuntutan organisasi.

2) Penerapan Sistem Penghargaan yang Adil

Masalah keadilan adalah sesungguhnya masalah persepsi. Secara sederhana dinyatakan bahwa biasanya seseorang akan merasa diperlakukan secara adil apabila perlakuan itu menguntungkannya dan sebaliknya merasa diperlakukan tidak adil apabila perlakuan itu dilihatnya sebagai suatu hal yang merugikan.

3) Kondisi Kerja yang Menguntungkan

Yaitu tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.

4) Sikap Orang Lain Dalam Organisasi

Dalam kehidupan organisasional seseorang mau tidak mau harus melakukan interaksi dengan orang lain, apakah itu rekan sekerjanya, atasan dan bagi mereka yang menduduki jabatan manajerial, serta para bawahan.

2. Survei Kepuasan Kerja

Survey kepuasan kerja adalah suatu prosedur dimana pegawai-pegawai mengemukakan perasaan mengenai jabatan atau pekerjaan melalui laporan kerja. Survey kepuasan kerja juga untuk mengetahui moral pegawai, pendapat, sikap, iklim dan kualitas kehidupan kerja pegawai.

Survey kepuasan kerja dapat bermamfaat dan menguntungkan apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Menejer dan Pemimimpin Melibatkan Diri pada Survey
- b. Survey dirancang Berdasarkan Kebutuhan Pegawai dan Manajemen Secara Objektif
- c. Survey diadministrasikan secara wajar
- d. Ada tindak lanjut atau *follow up* dari pemimpin, dan adanya aksi untuk mengkomunikasikan kegunaan hasilnya dari pemimpin. Keuntungan dari survei kepuasan kerja, antara lain kepuasan kerja secara umum, komunikasi, meningkatkan sikap kerja, dan untuk keperluan pelatihan (*training*).

1. Kepuasan Kerja Secara Umum.

Keuntungan survey kepuasan kerja dapat memberikan gambaran

kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai diperusahaan. Begitu pula untuk mengetahui ketidakpuasan pegawai pada bagian dan jabatan tertentu. Survey juga sangat bermamfaat dalam mendiagnosis masalah-masalah pegawai yang berhubungan dengan peralatan kerja.

2. Komunikasi

Survey kepuasan kerja sangat bermamfaat dalam mengkomunikasikan keinginan pegawai dan pikiran pemimpin. Pegawai yang kurang berani berkomentar terhadap pekerjaannya dengan melalui survey dapat membantu mengkomunikasikan kepada pemimpin.

3. Meningkatkan Sikap Kerja

Survey kepuasan kerja dapat bermamfaat dalam meningkatkan sikap kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat dari pihak pemimpin.

4. Kebutuhan Pelatihan

Survey kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai-pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu. Dengan demikian kebutuhan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan bagi bidang pekerjaan pegawai-pegawai peserta pelatihan.

3. Tipe-Tipe Survei Kepuasan Kerja

Ada dua tipe survey kepuasan kerja, yaitu survey objektif dan tipe survey deskriptif.

a. *Tipe Survei Objektif*

Tipe survey objektif yang paling populer menggunakan pertanyaan pilihan berganda (multiple choice). Responden membaca semua pertanyaan yang tersedia, kemudian memilih satu dari beberapa alternatif dari jawaban yang sesuai dengan keadaannya. Disamping itu pula, ada bentuk pertanyaan yang menggunakan benar atau salah, setuju atau tidak setuju.

f. *Tipe survey deskriptif*

Tipe survey deskriptif merupakan lawan dari tipe survey objektif. Pada tipe survey deskriptif, responden memberikan jawaban dari pertanyaan secara bebas sesuai dengan yang mereka pikirkan atau yang mereka inginkan. Mereka dapat menjawab dengan kata-kata mereka sendiri.

II.3 Pandangan Islam Terhadap Perencanaan Dan Pengembangan Karir

Islam adalah agama yang mengatur tatanan hidup yang sempurna, baik kehidupan individu maupun dengan masyarakat. Islam juga menunjukkan bahwa manusia itu harus senantiasa untuk terus berusaha dan beramal sebab manusia sebagai khalifah di bumi diciptakan oleh Allah dengan bentuk yang paling sempurna. Islam selalu menyuruh orang untuk beramal dan berusaha karena

tujuan hidup dalam pandangan islam ialah bukan sembarang amal atau usaha sembarang usaha, tetapi amal yang sempurna dan usaha yang rajin dengan menggunakan bakat dan kecakapan yang terpendam dalam jiwa seseorang.

Manusia harus mempunyai sosialisasi agar dapat menempatkan dirinya pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan ilmu dan amal shaleh yang dipelajarinya, kemudian dituntut untuk memilih perbuatan yang baik. hal ini sesuai dengan firman Allah SWT :

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ ۚ وَسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

Artinya : *Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu. (Q.S An-Nisa : 32).*

Setiap perbuatan pasti ada balasannya begitu juga dengan bekerja. oleh karena itu ketika harus memperkerjakan karyawan baru, pelaku manajemen hendaknya memberikan cukup satu pekerjaan kepada seseorang dan kemudian dilatih untuk mampu mengerjakan pekerjaan-pekerjaan orang lain. demikianlah seterusnya, sehingga beberapa pekerjaan dapat diselesaikan dan tahapan-

tahapannya adalah mencoba beberapa pekerjaan yang baik kemudian mendalami satu spesialisasi yang akan dikerjakan sehingga memperoleh banyak kebaikan. dengan demikian seluruh karyawan akan merasakan pekerjaan-pekerjaan lain dan mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan-pekerjaan tersebut sehingga memungkinkan bagi mereka untuk menggantikan dan mengerjakan pekerjaan lain saat dibutuhkan.

Perbuatan baik selalu bermamfaat bagi orang lain dan harus disertai dengan manajemen yang baik pula. usaha yang bermamfaat merupakan tujuan utama dalam manajemen. agar manusia dapat berinvestasi dengan baik sehingga terealisasi usaha atau pekerjaan yang bermamfaat.

Alangkah seringnya islam berseru dan mengajak setiap manusia itu untuk berusaha, bekerja, serta beramal dan selalu memberikan mamfaat bagi dirinya maupun orang lain serta dunia maupun akhirat. dan cukuplah sebagai pendorong yang kuat bahwa Allah dalam ayat dibawah ini menjanjikan orang-orang yang beramal akan dijadikan kuasa dimuka bumi ini. firman Allah SWT :

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ

كَمَا أَسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ وَلَيُبَكِّنَ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَىٰ لَهُمْ

وَلْيَبَدِّلْهُمْ مِنْ بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا وَمَنْ كَفَرَ

بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿٥٥﴾

Artinya : *Dan Allah Telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa dia sungguh-sungguh akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi, sebagaimana dia Telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang Telah diridhai-Nya untuk mereka, dan dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka dalam ketakutan menjadi aman sentausa. mereka tetap menyembahku-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan Aku. dan barangsiapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, Maka mereka Itulah orang-orang yang fasik. (Q.S Annur : 55).*

Adapun amal dan usaha yang dianjurkan oleh islam adalah usaha kebajikan dan amal shaleh yang dapat membersihkan jiwa, mensucikan hati, menegakan akhlak, mempererat sesame manusia, melindungi agama, menyehatkan badan dan akal. amal dan usaha menambah produksi, menambah kekayaan, menjaga dan melindungi kehormatan pribadi dan mengantar umat dan bangsa kepuncak kemegahan kedaulatan.

Tidak ada larangan bagi manusia untuk mencapai karir yang setinggi-tingginya selagi itu semata-mata karena Allah SWT demi menyeimbangkan dunia dan akhirat. Imam Al-Gazali berkata : tidaklah pantas bagi pedagang memfokuskan pandangannya terhadap dunia dengan melupakan akhirat karena umurnya akan sia-sia dan transaksinya merugi. namun apa yang ditinggalkannya dari laba akhirat tidak bisa dibandingkan dengan apa yang diperoleh didunia ini. maka ia membeli dunia dan akhiratnya. seseorang yang berakal harus bersimpati dengan dirinya dengan cara menjaga modalnya. dan modal manusia didalam kehidupan ini adalah amalnya.

II.4 Penelitian Terdahulu

1. Andi Saputra (2008), dengan judul penelitian “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Lestari Mestika di Pekanbaru. Berdasarkan hasil analisis SPSS menunjukan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 34,806 > dari F_{tabel} 2,47279 yang artinya menyatakan bahwa hipotesa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan hasil perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,534 yang menunjukan bahwa 53,4 % Kepuasan Kerja (Y) bisa dipengaruhi oleh variabel kemampuan, pengalaman kerja, masa kerja dan promosi jabatan, sedangkan sisanya sebesar 46,6 % adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. M. Suhendri (2010), dengan judul penelitian “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Uniteda Arkato”.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut: bahwa secara simultan faktor pengalaman kerja (X_1), kemampuan (X_2), promosi jabatan (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari hasil Uji R square sebesar 0.587 dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($14,446 > 2,040$). Selanjutnya secara parsial, nilai t_{hitung} dari setiap variabel bebas lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa faktor faktor pengalaman kerja (X_1), kemampuan (X_2), promosi jabatan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Uniteda Arkato Pekanbaru.

II.5 Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah maka penulis mengambil hipotesis penelitian bahwa : “ *Diduga bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri*”.

II.6 Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian dalam penelitian ini :

1. Kepuasan Kerja (Y)
2. Pengembangan Karir (X)

Tabel 2.2 Konsep Operasional

No	Variabel	Indikator
1	Kepuasan kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Turnover - Tingkat Absensi - Umur - Tingkat Pekerjaan - Ukuran Organisasi
2	Pengembangan Karir (X)	<ul style="list-style-type: none"> - Prestasi Kerja - Eksposure - Kesetian Organisasi - Kesempatan-kesempatan untuk Tumbuh

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1 Lokasi penelitian dan waktu penelitian

Penelitian ini berlokasi pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri yang terletak di Jalan Desa Harapan Duri yang dimulai pada Januari 2012.

III.2 Jenis dan sumber data

- a. Data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil pengamatan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi. adapun data primer yang dikumpulkan adalah tanggapan karyawan tentang pengembangan karir pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa tabel, gambar dan laporan lainnya.

III.3 Populasi dan sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gametri Tirta Lestari Duri yang berjumlah 164 orang. Untuk penelitian ini dibutuhkan sampel, maka penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin (Umar 2000 : 136) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} = n = \frac{164}{164. (0,1)^2 + 1} = 62.12(62)$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

d = Tingkat Keyakinan yang Digunakan (10 %)

Dari jumlah yang didapat dengan menggunakan rumus slovin, maka jumlah sampel yang akan digunakan adalah 62 orang.

III.4 Teknik pengumpulan data

Dalam penulisan ini penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode :

a. Wawancara

Yaitu : mengadakan pembicaraan langsung tentang masalah yang dibahas untuk mendapatkan keterangan atau informasi yang berguna untuk melengkapi bahan yang dianggap perlu dalam penelitian ini.

b. Kuesioner

Yaitu : dengan memberikan daftar pertanyaan kepada pihak responden sehingga dapat membaca dan memberikan jawaban yang dibutuhkan.

c. Observasi

Yaitu penelitian yang pengambilan datanya bertumpu pada pengamatan langsung terhadap objek penelitian (**Irawan, 2004 : 64**).

III.5 Uji Kualitas Data

Menurut **Haryanto (2006: 20)** Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas.

III.5.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan.

Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pernyataan adalah *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r_{hitung} harus berada > 0.3 . hal ini dikarenakan jika nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai $r_{hitung} < 0.3$, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (**Sugiyono, 2007: 48**).

III.5.2 Uji Reliabilitas

Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. (Harsono, 2002 ; 49).

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

III.5.3 Uji Normalitas Data

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

III.6 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data penulis menggunakan metode regresi linear sederhana, yaitu suatu metode statistic yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variable indevident dan devenden yang dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefesien Regresi

X = Pengembangan Karir

Pengukuran Variable-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga analisa tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode *skala likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

- a. Jika memilih jawaban sangat setuju (SS), maka diberi nilai 5
- b. Jika memilih jawaban setuju (S), maka diebri nilai 4
- c. Jika memilih jawaban netral (N), maka diberi nilai 3
- d. Jika memilih jawaban tidak setuju (TS), maka diberi nilai 2

- e. Jika memilih jawaban sangat tidak setuju (STS), maka diberi nilai 1

III.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana berdasarkan uji secara parsial (Uji t), koefisien korelasi dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan *software* SPSS (*Statistical Produk and Service Solution*) versi 17.0.

III.7.1 Uji Secara Parsial

Uji secara parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independent (X) terhadap variable dependent (Y) dengan asumsi variable lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variable independent secara individual terhadap variable dependent, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) = $n - k$. adapun criteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P\ value < \alpha$ maka :
 - a. H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan
 - b. H_o ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $P\ value > \alpha$, maka :
 - a. H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
 - b. H_o diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

III.7.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variable independent secara bersama-sama terhadap variable dependent. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variable independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variable independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variable dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

IV.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Seiring dengan perkembangan dunia usaha saat ini yang dipicu oleh pasar global yang semakin dekat, pemerintah telah memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada warga Negara Indonesia untuk mengembangkan usaha disegala bidang guna meningkatkan pendapatan yang pada akhirnya menjadi tolak ukur menjadi keberhasilan pembangunan nasional.

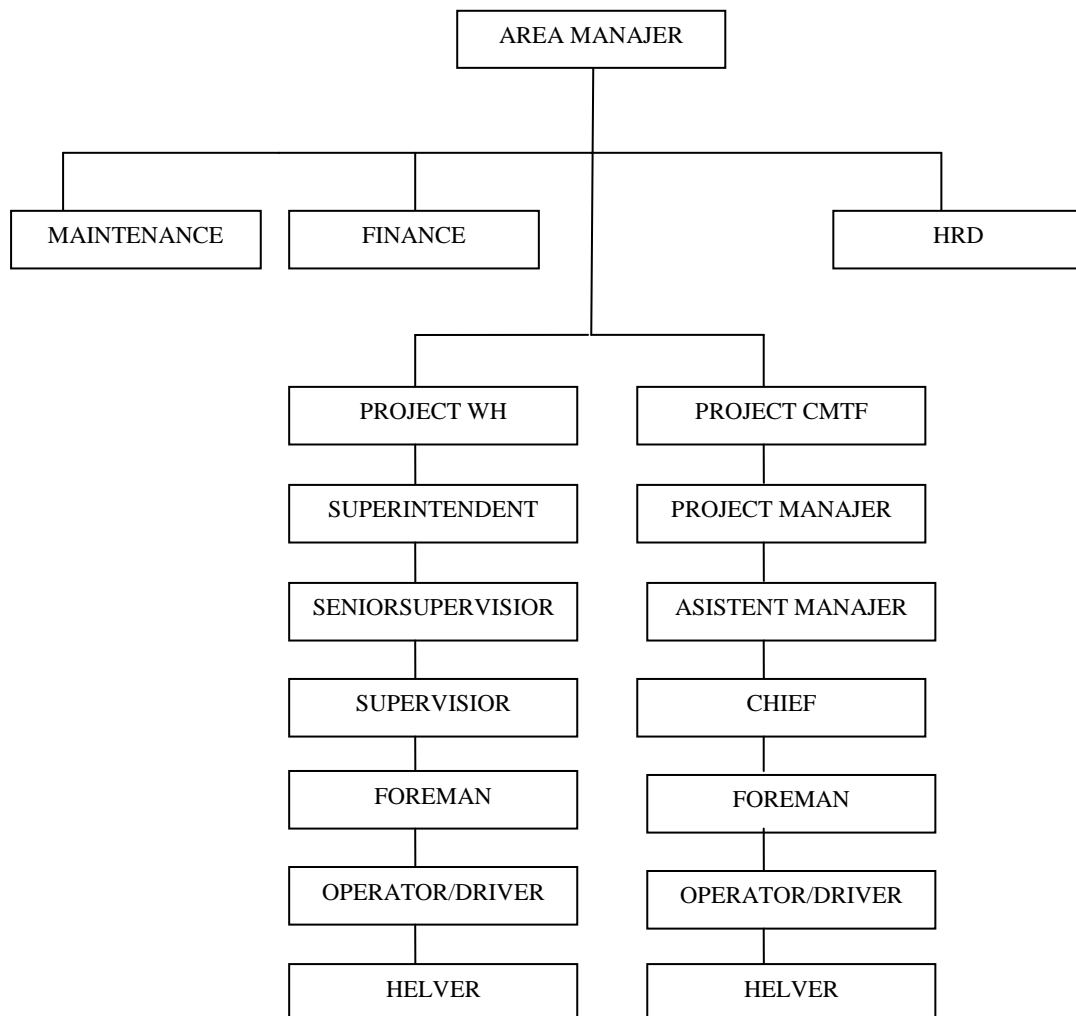
Dengan terbukanya kesempatan tersebut maka pada tahun 1995 PT. Gametri Tirta Lestari Duri resmi berdiri yang pertama kali di Jakarta. dan pada tahun 2002 membuka cabang di Duri yang beralamat di Jl. Desa Harapan No.80. Pendiri serta pemiliknya adalah bapak H. Bambang Poernomo. PT. Gametri Tirta Lestari Duri telah melayani beberapa perusahaan kecil dan perusahaan besar dalam memecahkan masalah penanganan limbah , serta pabrik makanan seperti Unilever dan juga perusahaan Pertambangan Minyak seperti PT.CPI dan PERTAMINA.

IV.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Perusahaan adalah suatu organisasi yang berdiri dari sekelompok orang yang terorganisir dalam proses pencapaian tujuan. semakin berkembang dan majunya suatu perusahaan maka persoalan didalamnya semakin kompleks. dengan demikian pemimpin suatu perusahaan secara individu tidak mungkin lagi

melaksanakan pengawasan secara langsung terhadap keseluruhan kegiatan perusahaan tersebut. tujuan utama untuk membentuk struktur organisasi antara lain agar pemimpin dapat dengan mudah mengawasi bawahannya dalam mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan untuk menghindari jabatan rangkap. oleh karena itu struktur organisasi ini sangat penting pada setiap perusahaan yang bergerak dibidang jasa maupun industri.

Dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan aktivitas perusahaan, maka PT. Gametri Tirta Lestari Duri telah menyusun pembagian dan wewenang serta tanggung jawab masing-masing bagian yang terlihat pada gambar berikut ini.

Gambar IV.1.**Struktur Organisasi PT. Gametri Tirta Lestari Duri**

Sumber : PT. Gametri Tirta Lestari Duri

Berdasarkan bagian struktur organisasi yang telah disusun oleh PT.Gametri Tirta Lestari Duri, maka berikut ini akan dijelaskan satu persatu bagian yang terlibat dalam menjalankan kegiatan usaha perusahaan sebagai berikut :

1. Area Manajer

Area Manajer merupakan pemimpin tertinggi atau pemegang kekuasaan tertinggi. Adapun tugas-tugas manajer ini adalah sebagai berikut :

- a. Memimpin dan mengendalikan berbagai aktivitas perusahaan dan bertanggung jawab terhadap tujuan perusahaan secara keseluruhan.
- b. Menetapkan kebijakan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Memberikan petunjuk dan pengarahan kepada setiap bagian agar kegiatan perusahaan dapat berjalan sebagaimana mestinya.
- d. Mengambil keputusan dan menyelesaikan permasalahan-permasalahan perusahaan.
- e. Meminta tanggung jawab dari masing-masing bagian setiap akhir periode pembukuan.

2. HRD

Tugas wakil manajer adalah sebagai berikut :

- a. Mengkoordinir semua aktivitas perusahaan sehari-hari
- b. Mengawasi kerja para bawahan yang melakukan tugas dan tanggung jawab masing-masing.
- c. Merancang dan memperoses penambahan karyawan sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan.
- d. Membina hubungan baik perusahaan dengan perusahaan lain.
- e. Merancang perubahan dan penyempurnaan pengembangan keterampilan karyawan sesuai dengan perkembangan dan kondisi perusahaan.

3. Keuangan (Finance)

Bagian ini bertanggung jawab terhadap aktivitas perusahaan yang berbentuk kas dan aktiva lainnya. tugas utamanya yaitu membuat perencanaan penerimaan dan pengeluaran uang baik jangka pendek maupun jangka panjang dan mencatat transaksi keuangan.

4. Maintenance

Bertugas melakukan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan pemeliharaan terhadap seluruh peralatan proses dan utilitas.

5. Project WH/CMTF

Mengawasi semua karyawan yang bekerja sesuai dengan project yang dijalankan.

6. Superintendent

Bertanggung jawab sepenuhnya dalam mengatur dan mengawasi seluruh kegiatan seksi utilitas beserta fasilitas yang ada dan sesuai dengan kerangka kerja dari tujuan, strategi dan program perusahaan

7. Senior Supervisor

Memimpin dan mengawasi semua karyawan yang berada diperusahaan dan mengatur hal-hal yang berhubungan dengan kemasyarakatan.

8. Supervisor

Bagian ini bertanggung jawab atas perusahaan antara lain :

- a. Membuat laporan jumlah karyawan kepada Departemen Tenaga Kerja, mencatat lowongan kerja serta menetapkan syarat bagi karyawan baru.

- b. Memeriksa daftar absensi yang ditunjukkan dalam *time recorded card* (kartu catatan waktu) untuk menentukan jumlah jam kerja biasa dan jam lembur yang mencatatnya dalam daftar gaji..

9. Foreman

- a. Bertanggung jawab kepada kepala produksi dalam pengontrolan proses produksi dan hasil produksi.
- b. Mengurus keperluan karyawan di bidangnya masing-masing
- c. Dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari dibantu oleh asisten *foreman*.

10. Operator/Driver

Bertugas mengoperasikan/mengendalikan alat-alat berat atau kendaraan sesuai perintah Kepala Lapangan.

11. Helver

Bertugas melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan basic yang dimiliki khususnya bekerja dilapangan.

IV.3 Aktivitas Perusahaan

Setiap perusahaan diketahui didirikan untuk memperoleh laba semaksimal mungkin dengan mempergunakan sumber daya yang ada. sehingga perlu dilakukan usaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang juga akan membawa dampak atas kelangsungan hidup perusahaan.

PT. Gametri Tirta Lestari Duri bergerak dalam memecahkan masalah penanganan limbah, serta pabrik makanan dan melayani beberapa perusahaan

kecil dan perusahaan besar seperti Unilever dan juga perusahaan Pertambangan Minyak seperti PT.CPI dan PERTAMINA.

Menjawab kondisi miskinnya perhatian terhadap aspek lingkungan di Indonesia, PT. GTL telah meningkatkan teknologi dan kemampuan Menurunnya kondisi lingkungan yang disebabkan oleh kegiatan industri, rumah tangga / kegiatan-kegiatan keluarga, membuat Pemerintah memberikan kualifikasi untuk perusahaan yang berurusan dengan masalah lingkungan hidup di Indonesia.

Untuk mengikuti Peraturan Pemerintah tersebut, PT. Gametri telah disertifikasi dengan ISO 9001-2010 sehingga bisa memenuhi kebutuhan pelanggan. Sertifikasi tersebut mempertegas komitmen PT. GTL dalam meningkatkan keterampilan dan teknologi untuk memecahkan masalah polusi air, tanah dan polusi udara. Sumber Daya Manusia untuk mengurangi permasalahan Polusi.

Dalam Konsistensi untuk menjaga kebersihan lingkungan dan mencegah kerugian dalam setiap aspek kehidupan, PT. Gametri telah tumbuh menjadi perusahaan yang berkaitan untuk menyelesaikan masalah air limbah, pengolahan air minum, sistem manajemen pengendalian rugi, Spesialis pengolahan limbah minyak dan Spesialis Pengendalian Pencemaran Udara dibawah sertifikat ISO 9001-2010.

Adapun ruang lingkup PT. Gametri Tirt lestari Duri yaitu :

- a. Pemurnian Air
- b. Pengolahan Air Limbah Industri

- c. Pengembangan Teknologi Air dan Pengolahan Air Limbah Pabrik
- d. Pengolahan Limbah Ex Lumpur Pengeboran
- e. Sludge Oil Recovery
- f. Insitu / Eksitu Bioremediasi
- g. Sistem Kontrol Padatan
- h. Reklamasi Brine
- i. Pembersihan Tangki dan Pembuangan Lumpur
- j. Supplier bahan kimia
- k. Produsen HYCHEM dan HYFLOCK
- l. Bio Solve Sole Agent (Hydrocarbon Mitigation Agent)
- m. Soil Stabilizer and Dust Suppresant Sole Agent
- n. Produsen Turbo Jet Aerator
- o. Produsen Belt Press dan filter press
- p. Distributor Mesin Incinerator
- q. Supplier Peralatan Laboratorium

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1 Identitas Responden

Analisis identitas responden dalam penelitian ini di lihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden dan berdasarkan jenis kelamin responden. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada keterangan berikut ini :

V.1.1 Responden Menurut Tingkat Usia

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok usia. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat di lihat pada tabel V.1 berikut ini:

Tabel V.1 Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	20 – 30	22	35,5
2	31 – 40	37	59,7
3	41 – 50	3	4,8
Jumlah		62	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat usia, responden yang berusia antara 20 – 30 tahun berjumlah 22 orang atau sebesar 35,5 %, sedangkan yang berusia antara 31 – 40 tahun berjumlah 37 orang atau sebesar 59,7 % dan responden yang berusia antara 41 – 50 tahun berjumlah 3 orang atau sebesar 4,8 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden berkisar antara 31 - 40 tahun.

V.1.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari tingkat pendidikannya, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.2 Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	SLTP	13	20,9
2	SLTA	33	53,2
3	D3	11	17,7
4	S1	5	8,1
Jumlah		62	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.2 di atas, diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden, untuk pendidikan SLTP sebanyak 13 orang atau sebesar 20,9 %, sedangkan untuk pendidikan SLTA sebanyak 33 orang atau sebesar 53,2 %, kemudian untuk pendidikan D3 sebanyak 11 orang atau sebesar 17,7 %. Dan

untuk tamatan S1 sebanyak 5 orang atau sebesar 8,1 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden adalah tamatan SLTA.

V.1.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari Jenis Kelamin, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	Pria	42	67,7
2	Wanita	20	32,3
Jumlah		62	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.3 di atas, diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden, untuk responden yang berjenis kelamin pria adalah sebanyak 42 orang atau sebesar 67,7 %, sedangkan yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 20 orang atau sebesar 32,3 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berjenis kelamin pria.

V.2 Deskripsi Variabel

V.2.1 Bagian Variabel Pengembangan Karir (X)

Pengembangan karir adalah urutan aktifitas-aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-prilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.

Perencanaan karir merupakan fungsi kepegawaian yang relatif baru dan program-program yang mantap masih jarang, kecuali dalam organisasi yang besar atau maju. Akan tetapi keterlibatan organisasi dalam perencanaan karir makin bertambah, banyak calon karyawan khususnya calon yang berpendidikan tinggi menginginkan suatu karir bukan hanya suatu jabatan saja.

Manajemen karir tidak hanya perkara departemen sumber daya manusia saja. Pimpinan-pimpinan dan pegawai hendaknya dilibatkan pula dalam pengembangan karirnya. Sungguh begitu individu-individu karyawan kerap mempunyai kemampuan dan informasi yang dibutuhkan supaya secara sistematis menyusun rencana karirnya dalam cara-cara yang menguntungkan dirinya dan organisasi.

Sedangkan tujuan dari perencanaan karir itu sendiri menyelaraskan kebutuhan – kebutuhan, kemampuan-kemampuan dan tantangan saat ini dan masa mendatang dalam organisasi, dengan kata lain perencanaan karir dirancang untuk meningkatkan kesempatan – kesempatan organisasi menempatkan yang tepat ditempat yang berbeda pada waktu ditempat yang benar.

Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang pengembangan karir tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.4 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Pengembangan Karir (X).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Penilaian kerja tidak berdasarkan prestasi kerja	18	20	14	10	0	62
		29,1%	32,3%	43,8%	16,1%	0,00%	100%
2	Perusahaan melakukan promosi jabatan berdasarkan kerja team yang baik	21	29	8	4	0	62
		33,9%	46,8%	12,9%	6,5%	0,00%	100%
3	Tingginya tingkat permintaan untuk berhenti akibat pengembangan karir yang tidak tepat sasaran	20	22	10	8	2	62
		32,3%	35,5%	16,1%	12,9%	3,2%	100%
4	Promosi jabatan merupakan wujud dari kesetiaan terhadap organisasi kepada karyawan	17	34	11	0	0	62
		27,4%	54,9%	17,7%	0,00%	0,00%	100%
5	Perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang bagi karyawan	35	20	7	0	0	62
		56,5%	32,3%	11,3%	0,00%	0,00%	100%
6	Pengembangan karir membuat persaingan antar karyawan menjadi lebih terbuka	24	23	13	2	0	62
		38,7%	37,1%	20,9%	3,2%	0,00%	100%
7	Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada saya untuk berprestasi	32	30	0	0	0	62
		51,6%	48,4%	0,00%	0,00%	0,00%	100%
8	Jabatan yang anda tempati saat ini sesuai dengan skill yang anda miliki	12	13	9	20	8	62
		19,4%	20,9%	14,5%	32,3%	12,9%	100%
9	Promosi jabatan merupakan salah satu cara yang efektif dalam perencanaan karir karyawan	16	19	20	7	0	62
		25,8%	30,6%	32,3%	11,3%	0,00%	100%
10	Pelatihan sebagai awal dari tahap pengembangan karir	35	10	7	10	0	62
		56,5%	22,0%	11,3%	16,1%	0,00%	100%
Jumlah		230	220	99	61	10	620
Rata-rata		23	22	10	6	1	62
Persentase		37,1%	35,5%	16,1%	9,7%	1,6%	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang pengembangan karir di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 23 orang atau sebesar 37,1 % responden menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 22 orang atau sebesar 35,5 % responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 10 orang atau sebesar 16,1 % menyatakan netral, selanjutnya sebanyak 6 orang atau sebesar 9,7 % responden menyatakan tidak setuju dan sebanyak 1 orang atau sebesar 1,6 % responden menyatakan sangat tidak setuju.

V.2.2 Bagian Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana dia berkarya. Sebaliknya orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya apapun faktor-faktor ketidakpuasan itu seperti misalnya gaji yang rendah, pekerjaan yang membosankan, kondisi kerja yang memuaskan dan sebagainya.

Akan cenderung bersikap negatif terhadap organisasi dimana dia bekerja. Implikasinya bagi manajemen ialah bahwa semakin orang merasa puas yang berakibat pada sikap positif terhadap organisasi, tugas-tugas pemberian motivasi relative menjadi semakin mudah.

Pada dasarnya kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong dari diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya, maupun dengan kondisi dirinya.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang kepuasan kerja tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.5 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Tingkat turnover pada perusahaan anda bekerja dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja	24	23	13	2	0	62
		38,7%	37,1%	20,9%	3,2%	0,00%	100%
2	Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat absensi	12	13	9	20	8	62
		19,4%	20,9%	14,5%	32,3%	12,9%	100%
3	Faktor umur sangat mempengaruhi kepuasan kerja	23	22	10	6	1	62
		37,1%	35,5%	16,1%	9,7%	1,6%	100%
4	Tingkat pekerjaan yang diberikan perusahaan ditempat anda bekerja sudah sangat memuaskan anda	21	29	8	4	0	62
		33,9%	46,8%	12,9%	6,5%	0,00%	100%
5	Ukuran organisasi yang besar sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta kinerja yang maksimal	20	23	13	6	0	62
		32,3%	37,1%	20,9%	9,7%	0,00%	100%
6	Penghargaan yang anda terima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	7	10	14	31	0	62
		11,3%	16,1%	22,6%	50,0%	0,00%	100%
7	Hubungan sosial saya dengan atasan ditempat saya bekerja sangat baik	29	13	15	5	0	62
		46,8%	20,9%	24,2%	8,1%	0,00%	100%
8	Infrastruktur yang dimiliki perusahaan tempat anda bekerja sangat baik	19	20	7	7	9	62
		30,6%	32,3%	11,3%	11,3%	14,5%	100%
9	Umpan balik yang dilakukan perusahaan sangat menguntungkan anda	22	10	30	0	0	62
		35,5%	16,1%	48,4%	0,00%	0,00%	100%
10	Saudara merasa puas dengan tanggapan yang diberikan atas keluhan yang ada	35	20	7	0	0	62
		56,5%	32,3%	11,3%	0,00%	0,00%	100%
Jumlah		212	183	126	81	18	620
Rata-rata		21	18	13	8	2	62
Persentase		33,9%	29,1%	20,9%	12,9%	3,2%	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang kepuasan kerja di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 21 orang atau sebesar 33,9 % responden menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 18 orang atau sebesar 29,1 % responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 13 orang atau sebesar 20,9 % menyatakan netral, selanjutnya sebanyak 8 orang atau sebesar 12,9 % responden menyatakan tidak setuju dan sebanyak 2 orang atau sebesar 3,2 % responden menyatakan sangat tidak setuju.

V.3 Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS, maka terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data.

V.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2007: 48).

Tabel V.6 Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan Pengembangan Karir (X_{11} - X_{110}), dan Kepuasan Kerja (Y_{21} - Y_{210}).

Variabel	Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Pengembangan Karir (X)				
X_{11}	0,668	>	0,3	Valid
X_{12}	0,676	>	0,3	Valid
X_{13}	0,619	>	0,3	Valid
X_{14}	0,519	>	0,3	Valid
X_{15}	0,516	>	0,3	Valid
X_{16}	0,718	>	0,3	Valid
X_{17}	0,661	>	0,3	Valid
X_{18}	0,681	>	0,3	Valid
X_{19}	0,564	>	0,3	Valid
X_{110}	0,543	>	0,3	Valid
Kepuasan Kerja (Y)				
Y_{21}	0,792	>	0,3	Valid
Y_{22}	0,767	>	0,3	Valid
Y_{23}	0,776	>	0,3	Valid
Y_{24}	0,645	>	0,3	Valid
Y_{25}	0,358	>	0,3	Valid
Y_{26}	0,425	>	0,3	Valid
Y_{27}	0,631	>	0,3	Valid
Y_{28}	0,604	>	0,3	Valid
Y_{29}	0,657	>	0,3	Valid
Y_{210}	0,530	>	0,3	Valid

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pertanyaan di atas dapat di lihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk

masing-masing variabel berada di atas 0,3. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk diuji.

V.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengukur tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2007: 48).

Tabel V.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Pengembangan Karir (X)	0,885	>	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,877	>	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

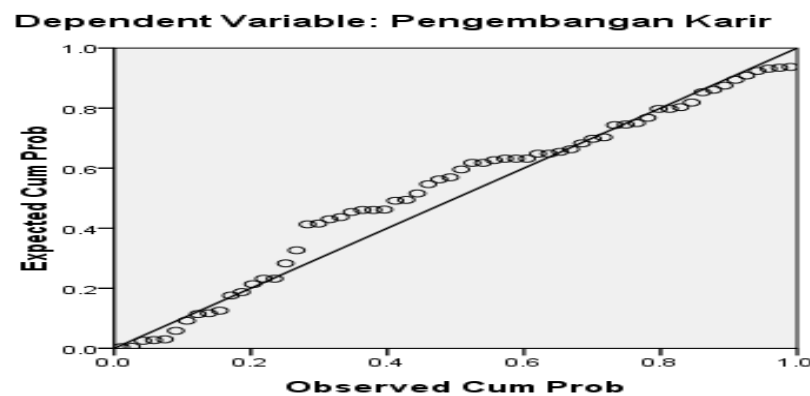
Berdasarkan tabel V.7 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada > 0,6. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji.

V.3.3 Uji Normalitas Data

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari *scatterplot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar V.1
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan gambar V.1 di atas, dapat diketahui bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

V.4 Model Regresi Linear Sederhana

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.8 Rekapitulasi Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Konstanta	31.772
Pengembangan Karir (X)	0.128

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi regresi linear sederhana di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 31.772 + 0.128x$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 31.772 menyatakan bahwa jika tidak ada pengembangan kariri, maka nilai kepuasan kerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri adalah sebesar 31.772.
2. Koefisien regresi sebesar 0.128. Ini berarti bahwa jika nilai pengembangan karir mengalami kenaikan 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka nilai kepuasan kerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri sebesar 0.128.

V.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji t dan uji koefisien determinasi (R^2).

V.5.1 Uji t

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - (k + 1)$. Dimana apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

Tabel V.9 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Tanda	Alpha (α)	Ket	Hipotesis
Pengembangan Karir (X)	1.072	0.197	0.000	<	0.05	Sig	H ₀ ditolak H ₁ diterima

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.9 di atas, menunjukkan bahwa: Variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri.

V.5.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (pengembangan karir) dapat menjelaskan variabel dependennya (Kepuasan kerja).

Tabel V.10 Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 ^a	.619	.622	6.30741	1.380

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel V.10 di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,619. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel pengembangan karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri sebesar 61,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 38,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri.
2. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel pengembangan kari sebesar 1.072 atau siq sebesar $0.000 < (\alpha) 0.05$, dengan demikian maka Variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri.
3. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien (R) diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,619. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel pengembangan karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri sebesar 61,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 38,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

VI.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya dimasa yang akan datang, pemberian penghargaan kepada para karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.
2. Sebaiknya dimasa yang akan datang, promosi jabatan gencar dilakukan karena hal tersebut merupakan salah satu cara yang efektif dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan.
3. Sebaiknya dimasa yang akan datang, pemberian jabatan kepada para karyawan sesuai dengan skill yang anda miliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Saputra, 2008, *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Lestari Mestika di Pekanbaru*. Skripsi, Pekanbaru : UIN Suska Riau.
- Anoraga, pandji, SE, MM, *Manajemen Bisnis*, PT. Rieka Citra, Cet. 1, Yogyakarta, 1997.
- Giyantinigrum, Eko, *Manajemen Karir Upaya Mencapai Kesuksesan, Manajemen Usahawan Indonesia*, Jakarta, 2000.
- Gomes, Cardoso, Faustino, Drs, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Affeset*, Yogyakarta, 2001.
- Hamidi, Masyuri, *Pengembangan Karir Menuju Struktur Organisasi Modern, Manajemen Usahawan Indonesia*, Jakarta, 2000.
- Handoko, T Hani, MBA, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2000.
- M. Suhendri, 2010, *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyaan pada PT. Uniteda Arkato*, Skripsi, Pekanbaru : UIN Suska Riau
- Mangu, Prawira, Syafri, Dr, TB, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategic*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, Drs, M.Si, P.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, 2001
- Muhammad, Yunus, 2006, *Tafsir Qur'an Karim*, Jakarta; PT. Mahmud Yunus Wadzuryah.
- Mukijat, Drs, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, 2000.
- Murtoyo, Susilo, SE, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2000.
- Nawawi, H. Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2000.
- Panggabean, Mutiara, S, Drs. MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, 2002.

- Ridwan, 2010, *Skala Pengukuran Vriabel Penelitian*, Alfabeta, Jakarta
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Simamora, Hendry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, 2001
- Soeprihanto, Jhon, Drs, MM, *Penilaian Kerja Dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta, 2001
- Sugiono, 2004, *Manajemen Metode Penelitian Bisnis*, Alvabet, Bandung.
- Umar, Husein, SE, MM, MBA, *Riset SDM dalam Organisasi*, Jakarta, 2001.